

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara hukum yang menjunjung tinggi nilai peradaban berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bangsa Indonesia senantiasa menempatkan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia dalam segala aspek berbangsa, bernegara dan bermasyarakat¹. Pasal 28 I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa setiap orang bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. Berdasarkan salah satu pasal tersebut, Indonesia tentu berkomitmen lebih dalam menjunjung hak – hak asasi setiap warganegaranya.

Perlakuan diskriminatif secara harfiah dapat dipahami adalah perlakuan yang membedakan – bedakan sesama warga negara baik membedakan warna kulit, asal, ras, bangsa dan lain sebagainya. Mereka yang memiliki perilaku diskriminatif terkadang menganggap perbedaan merupakan hal yang asing, sehingga timbul sikap yang mulai memisahkan dan mengkotak-kotakkan diri. Selain itu, pandangan masyarakat yang masih terdogma feodalistik, yang

¹ Lihat Bab I Pendahuluan Naskah Akademik Rancangan Undang – Undang Tentang Penyandang Disabilitas

menganggap kaum miskin (tertindas) adalah orang yang berdosa dan harus menebus dosanya dengan bekerja keras dan hidup serba kekurangan² dianggap menjadi salah satu faktor penyebaran perilaku diskrimatif, padahal perlakuan diskriminatif saat ini sudah tidak relevan lagi dalam perkembangan peradaban manusia, karena ujungnya hanya menimbulkan perpecahan antar sesama manusia. Beberapa negara dunia telah melakukan kesepakatan bawasannya diskriminasi sepatutnya harus dihapuskan dari kehidupan manusia. Adapun berbagai kesepakatan telah dituangkan di dalam beberapa konvensi dengan Deklarasi HAM sebagai induknya.

Indonesia sebagai negara yang kaya akan keragaman penduduknya, tak lepas turut mendukung segala bentuk penghapusan terhadap perilaku diskriminasi. Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah, termasuk di antaranya membentuk peraturan perundang-undangan terkait, sebagaimana diamanatkan UUD NRI 1945 sebagai *staatsfundamentalnorn* di Indonesia. Dalam praktiknya, pemerintah masih terus mengupayakan memberikan perlindungan bagi mereka yang dianggap sebagai sasaran diskriminasi warga masyarakat.

Salah satu kelompok yang tak lepas dari perlindungan akan perlakuan diskriminasi di Indonesia adalah penyandang disabilitas. Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, penggunaan istilah penyandang cacat telah dirubah dengan frasa penyandang

² FX. Soedijana, dkk, 2008, *Ekonomi Pembangunan Indonesia: Tinjauan Aspek Hukum*, Yogyakarta, Cahaya Atma Pustaka, hlm.2

disabilitas. Perubahan istilah tersebut awalnya berdasarkan pertemuan Kementerian Sosial dengan *stakeholder* lain saat melakukan pembahasan mengenai rencana ratifikasi terhadap konvensi internasional tentang hak-hak penyandang disabilitas. Istilah penyandang cacat secara tentatif mempunyai arti yang bernuansa negatif sehingga mempunyai dampak yang sangat luas bagi penyandang cacat itu sendiri terutama pada substansi kebijakan publik yang sering memosisikan penyandang cacat sebagai obyek dan tidak menjadi prioritas³.

Berdasarkan Survei Penduduk Antar Sensus (SUPAS) 2015 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik, jumlah penduduk Indonesia sebanyak 255.182.144 orang. Dari jumlah tersebut, jumlah penyandang disabilitas sebanyak 39.050.157 orang. Dari jumlah tersebut dibagi menjadi kelompok Penduduk Berumur 10 Tahun ke Atas, yaitu menurut tingkat kesulitan melihat sebanyak 13.221.240 orang, tingkat kesulitan mendengar sebanyak 6.952.797 orang, tingkat kesulitan berjalan atau naik tangga sebanyak 2.094.864 orang, tingkat kesulitan menggunakan/menggerakkan tangan/jari sebesar 2.718.290 orang, tingkat kesulitan mengingat/berkonsentrasi 5.852.478 orang, tingkat gangguan perilaku dan/atau emosional 2.927.532 orang, tingkat kesulitan berbicara/memahami/berkomunikasi 3.167.904 orang dan tingkat kesulitan mengurus diri sendiri 2.115.052 orang.⁴ Data tersebut memperlihatkan bahwa

³ Didi Tarsidi, 2010, "Penyandang Disabilitas Menggantikan Istilah Penyandang Cacat" dalam laman:// ppdi.or.id/penyandang-disabilitas-menggantikan-istilah-penyandang-cacat.html diakses pada 21 Agustus 2019 Pukul 12.48 WIB.

⁴ Hasil SUPAS BPS 2015 dalam Dia Ashar, 2019, *Panduan Penanganan Perkara Penyandang Disabilitas Berhadapan dengan Hukum*, MaPPI FH UI, Jakarta, hlm. 19-20.

8.56% populasi Indonesia hidup dengan disabilitas, sementara WHO memperkirakan bahwa di seluruh dunia terdapat sekitar 15% wanita, pria dan anak-anak hidup dengan disabilitas⁵.

Angka tersebut diatas diprediksi akan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun mengingat jumlah penduduk Indonesia mengalami perkembangan di setiap tahunnya. Berdasarkan data tersebut, dapat ditunjukkan bawasannya jumlah penyandang disabilitas di Indonesia cukup tinggi, maka penyandang disabilitas di Indonesia perlu mendapat perhatian lebih dari pemerintah, terutama dalam hal lapangan pekerjaan dan fasilitas serta pelayanan publik.

Penyandang disabilitas di Indonesia sejatinya memiliki kedudukan dan hak yang sama dengan warga masyarakat lainnya, termasuk hak memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 1945 dan kedudukan yang sama dalam pemerintahan yang di atur dalam ayat (1) dalam pasal yang sama. Demi menjalankan amanat konstitusi tersebut, Pemerintah Indonesia terus menyusun strategi dalam upaya mewujudkan kesejahteraan sosial yang merata bagi seluruh masyarakat Indonesia, tak terkecuali penyandang disabilitas.

Sebelumnya, Indonesia sebagai negara yang menjunjung tinggi hak asasi manusia, pernah mempunyai beberapa sejarah kelam tentang diskriminasi yang terjadi terhadap penyandang disabilitas. Salah satunya terjadi di tahun

⁵ Pangkalan Data World Health Organization dalam *Ibid*, hlm.20.

2005 dimana salah satu calon pegawai negeri sipil yang akan melamar di lingkungan Pemerintahan Kota Surabaya mendapatkan perlakuan diskriminatif saat melamar menjadi calon pegawai negeri sipil. Hal ini dapat dilihat pada berita yang dikutip dari laman portal berita detik.com dibawah ini:

Happy Sebayang sebagai Ketua Lembaga Advokasi dan Perlindungan Disabilitas Indonesia mengatakan kasus gugatan mengenai urusan CPNS pernah terjadi dan ujungnya tergugat kalah. Ia menambahkan salah satu contohnya adalah rekan sesama penyandang disabilitas bernama Wuri Handayani yang juga merupakan alumni/lulusan Universitas Airlangga Surabaya yang menggunakan kursi roda. Ia mengatakan, ketika ingin memasukkan berkas lamaran, oleh panitia ditolak, tidak bisa memasukkan lamaran karena panitia menafsirkan syarat sehat jasmani dan rohani itu tidak boleh cacat fisik. Pemerintah Daerah setempat punya sikap yang sama dan menerjemahkan sehat jasmani rohani seperti itu. Atas dasar itu, Wuri sempat melayangkan gugatan kepada Pemerintah Kota Surabaya ke PTUN Surabaya di tahun yang sama. Putusan PTUN menyatakan bahwa kebijakan hal demikian tidak benar dan melanggar hak-hak individu, sehingga membuat Wuri menang pada tingkat pertama⁶.

Kejadian yang menimpa salah satu penyandang disabilitas (difabel) yang melamar menjadi pegawai negeri sipil tersebut memperlihatkan bahwa masih lemahnya peraturan/regulasi yang memberi perlindungan pada kelompok masyarakat penyandang disabilitas, sehingga dari lemahnya regulasi yang ada menimbulkan kembali celah perlakuan diskriminatif terhadap warganegara. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang cacat dianggap masih belum memberikan perlindungan maksimal terhadap penyandang disabilitas dari perlakuan diskriminasi.

⁶ Andi Saputra & Jeka Kampai, 2019, "Selain drg Romi, Ini Sederet Kasus Diskriminasi Disabilitas di RI" dalam laman:// news.detik.com/berita/d-4649112/selain-drg-romi-ini-sederet-kasus-diskriminasi-disabilitas-di-ri diakses pada 21 Agustus 2019 Pukul 14.11 WIB.

Pemerintah kembali mengeluarkan regulasi yang baru dan menghapuskan beberapa peraturan yang lama dan dianggap tak sesuai perkembangan dengan tujuan untuk memperkuat kembali peraturan yang ada dan upaya memberi perlindungan maksimal terhadap penyandang disabilitas. Pasal 65 huruf b Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN) j.o. Pasal 53 ayat (1) Undang-Undang Penyandang Disabilitas (selanjutnya disebut UUPD) telah memberi isyarat bahwa pemerintah telah memberi ruang dan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengembangkan diri dan berkarir di pemerintahan menjadi bagian dari aparatur sipil negara. Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam penjelasan Pasal 65 huruf b UU ASN yang menyebutkan bahwa syarat sehat jasmani bagi penyandang disabilitas disesuaikan dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan.

Dengan adanya klausul tersebut di dalam penjelasan Pasal 65 huruf b UU ASN terlihat bawasanya syarat jasmani dan rohani bersifat fleksibel (tidak kaku) yang artinya membuka kemungkinan penyandang disabilitas (difabel) untuk dapat bergabung dan berkarir di pemerintahan. Selain itu Pasal 53 ayat (1) UUPD menjelaskan bahwa Pemerintah, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah wajib mempekerjakan paling sedikit 2% (dua persen) Penyandang Disabilitas dari jumlah pegawai atau pekerja.

Keberadaan kedua pasal di undang – undang yang berbeda ini memberikan angin segar bagi kelompok penyandang disabilitas. Latar belakang undang – undang itu muncul mengingat, banyaknya penyandang disabilitas

yang kesulitan dalam mengakses lapangan pekerjaan di dunia kerja, khususnya di pemerintahan, karena masyarakat masih banyak yang menganggap penyandang disabilitas belum bisa berkarya sepenuhnya seperti masyarakat umumnya, sehingga keberadaan kedua pasal tersebut, lebih memperkuat dasar hukum tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di bidang ketenagakerjaan, khususnya pegawai pemerintahan.

Harapan pemerintah memberi perlindungan maksimal terhadap penyandang disabilitas ternyata tidak berjalan dengan sesuai impian. Setelah berlangsung cukup lama, kasus perlakuan diskriminatif terhadap penyandang disabilitas (difabel) kembali terulang di Indonesia. Perlakuan diskriminatif yang dirasakan langsung oleh drg. Romi, salah satu penyandang disabilitas yang menjadi calon pegawai negeri sipil, kembali membuka tirai jejak kelam perlakuan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di Indonesia pasca terbitnya UU ASN dan UUPD. Selain itu, yang menjadi lebih miris adalah, pemerintah (termasuk pemerintah daerah) sebagai *rule mode* pelaksanaan regulasi di Indonesia malah melanggar aturan yang dibuat dan melakukan tindakan diskriminatif.

Kasus ini kembali menjadi sorotan publik saat drg. Romi, calon pegawai negeri sipil yang hendak dipekerjakan di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Solok Selatan didiskualifikasi dari penerimaan calon pegawai negeri sipil. Satu hal yang menjadi perhatian adalah di saat drg. Romi dinyatakan lulus tes kompetensi dan menduduki peringkat pertama dari seluruh peserta yang mengikuti tes CPNS. Peristiwa ini juga medatangkan kontroversi dan kecaman

dari masyarakat luas, termasuk pemerintah pusat. Kebijakan yang dilakukan oleh panitia rekrutmen dianggap diskriminatif dan merugikan hak-hak individu seseorang. Sehubungan dengan hal tersebut, laman berita *kompas.com* menuliskan:

Panitia Pelaksana Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Solok, Sumatera Barat memiliki pendapat lain mengapa mendiskualifikasi drg. Romi dari penerimaan calon pegawai negeri sipil. Sebelumnya, panitia sudah melakukan diskusi dengan *stakeholder* lain yang berkait. Alasan yang diberikan adalah pembatalan kelulusan PNS Romi telah melalui proses yang panjang. Selain itu, drg. Romi mendaftar melalui jalur umum yang mensyaratkan sehat jasmani dan rohani, sehingga drg. Romi dicoret dari pelamar karena tidak memenuhi syarat tersebut. Hal ini pun senada dengan ungkapan Sekretaris Daerah Kabupaten Solok yang mengatakan bahwa sebelumnya pembatalan PNS drg. Romi telah melalui kajian teknis, yuridis dan rapat berulang – ulang dan mendapatkan keputusan bahwa dokter Romi dibatalkan dari penerimaan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Solok⁷.

Walaupun pemerintah setempat telah memberi klarifikasi dan menepis memberi perlakuan diskriminatif atas kejadian yang menimpa drg. Romi, tetapi pernyataan yang dikeluarkan masih belum bisa diterima oleh lapisan masyarakat, terutama aktivis difabel. Kejadian tersebut memperlihatkan kurang adanya komunikasi antara pihak pemerintah daerah dan pemerintah pusat serta dengan peserta calon pegawai negeri sipil, padahal penerimaan

⁷ Kutipan pernyataan Kepala Bidang Perencanaan dan Pembinaan Aparatur (PPA) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Solok Selatan, Admi Zulkhairi dan pernyataan Sekretaris Daerah Kabupaten Solok Selatan Yulian Evi dalam artikel berita Perdana Putra, 2019, “Duduk Perkara Dokter Gigi Romi Gagal Jadi PNS karena Penyandang Disabilitas” dalam laman://regional.kompas.com/read/2019/07/24/07100031/duduk-perkara-dokter-gigi-romi-gagal-jadi-pns-karena-penyandang-disabilitas?page=2. diakses tanggal 21 Agustus 2019 Pukul 14.26 WIB.

dilakukan di tahun 2018, yang merupakan setelah diundangkannya UU ASN dan UUPD.

Melihat kejadian diskriminatif seperti di atas, sepatutnya yang menjadi perhatian ialah bukan hanya dari segi kekuatan normatif, tetapi efektivitas pelaksanaan aturan yang dibuat. Regulasi/aturan yang dibuat akan terasa mubazir apabila minim pelaksanaan. Sebagai satu upaya agar peristiwa ini tidak terulang kembali, maka dirasa perlu ada kajian yang lebih mendalam dan komprehensif terkait pelaksanaan Pasal 65 huruf b UU ASN dan Pasal 53 ayat (1) UUPD dalam penerimaan calon aparatur sipil negara, baik pegawai negeri sipil (PNS) maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (P3K) di berbagai lingkungan pemerintahan baik pemerintah pusat, daerah maupun BUMN/BUMD. Maksudnya adalah dengan adanya kajian terhadap pelaksanaan Pasal 65 UU ASN dan Pasal 53 UUPD maka pemerintah akan mengetahui seberapa besar pemerintah baik pusat dan daerah melaksanakan amanat konstitusi dan undang-undang tersebut sehingga nantinya pemerintah mengetahui fakta sosial yang terjadi. Sehingga dari pelaksanaan aturan yang dibuat dapat menjadi dasar dalam evaluasi penerapan peraturan yang dibuat.

Melalui Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Pelindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas membuat Kota Yogyakarta masuk sebagai daftar daerah yang memiliki regulasi yang mengatur tentang hak-hak penyandang disabilitas. Sebagai contoh dan *rule mode* bagi daerah lain yang belum memiliki atau masih merancang regulasi tentang penyandang disabilitas ini, maka Kota Yogyakarta dirasa tepat

menjadi obyek penelitian untuk melihat pelaksanaan UUPD ini dalam penerimaan pegawai negeri sipil. Lagipun dalam Pasal 29 Perda Kota Yogyakarta No. 4 Tahun 2019 turut mengatur mengenai penerimaan pegawai negeri sipil bagi penyandang disabilitas sebagaimana juga di atur oleh UUPD. Selain itu, beberapa pihak termasuk kalangan penyandang disabilitas mengatakan bahwa Yogyakarta merupakan daerah yang cukup ramah terhadap penyandang disabilitas, baik dari segi infrastruktur maupun kesetaraan aksesnya. Yogyakarta juga menjadi daerah yang berkomitmen untuk memberikan keramahan terhadap penyandang disabilitas serta layak menjadi tolak ukur bagi daerah-daerah lainnya tentang aksesibilitasnya bagi penyandang disabilitas.⁸

Melalui terbitnya Perda Kota Yogyakarta No. 4 Tahun 2019 tersebut juga dapat melihat bagaimana pelaksanaan kuota dua persen yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam penerimaan PNS khususnya di Kota Yogyakarta pada tahun 2018. Hal ini mengingat UUPD terbit pada tahun 2016 dan selama kurun tahun 2015-2017, pemerintah melakukan moratorium penerimaan PNS secara serentak di seluruh tanah air, sehingga pelaksanaan UUPD di Kota Yogyakarta tersebut mulai dilihat dari tahun 2018. Selain itu juga dapat dilihat seberapa sinkronnya peraturan daerah yang dibuat dengan peraturan secara nasional dalam pemenuhan hak penyandang disabilitas.

⁸ Kutipan pernyataan Anggiasari Puji Ariyantje, Politisi Partai Nasdem yang juga politisi penyandang disabilitas yang disadur penulis dalam Ahmad Sabran, 2019, "Yogyakarta Patut Jadi Contoh Daerah yang Ramah Disabilitas" dalam laman://wartakota.tribunnews.com/2019/03/28/yogyakarta-patut-jadi-contoh-daerah-yang-ramah-disabilitas. Diakses pada 18 November 2019, Pukul 13.27 WIB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas dalam penerimaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta?
2. Kendala apakah yang didapati dalam pelaksanaan Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas dalam penerimaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pelaksanaan Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas dalam penerimaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.
2. Mengetahui dan menganalisis kendala – kendala yang terdapat dalam pelaksanaan Pasal 53 ayat (1) UU Penyandang Disabilitas dalam penerimaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai salah satu upaya perkembangan ilmu pengetahuan di bidang hukum, khususnya hukum tentang hak asasi manusia, hukum administrasi negara dan hukum aparatur sipil negara terutama kajian mengenai Undang-Undang Penyandang Disabilitas dan Undang-Undang ASN. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan evaluasi terhadap regulasi/pengaturan mengenai penyandang disabilitas dan aparatur sipil negara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian yang dilaksanakan ini diharapkan memberi manfaat bagi:

a. Pemerintah, baik Pusat maupun Daerah

Manfaat yang diberikan adalah sebagai masukan bagi pemerintah di dalam menyempurnakan mekanisme penerimaan pegawai negeri sipil baru bagi penyandang disabilitas.

b. Penyandang Disabilitas

Manfaat yang diharapkan didapat adalah penyandang disabilitas dapat mengetahui dan mengerti akan hak-haknya sebagai bagian dari warganegara, untuk dapat bergabung dan berkarir di pemerintahan, termasuk salah satunya menjadi bagian dari aparatur sipil negara.

c. Penulis

Bagi penulis, manfaat yang didapat adalah mengetahui hak-hak penyandang disabilitas serta pemberian hak dan aksesibilitas dari negara dalam menjalankan hak nya. Selain itu pula dapat mengetahui fakta dan fenomena sosial yang ditemukan dalam pelaksanaan hak-hak penyandang disabilitas, salah satunya hak untuk menjadi bagian dari aparatur sipil negara.

E. Keaslian Penelitian

Konsep besar yang diambil dalam penelitian ini adalah mengenai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 khususnya Pasal 53 ayat (1) dalam penerimaan calon pegawai negeri sipil di Kota Yogyakarta. Maka dengan demikian, penelitian ini lebih khusus pada mengetahui tentang pelaksanaan UU Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta dan dampaknya terhadap penyandang difabel. Penelitian ini merupakan hasil karya bukan usaha untuk duplikasi maupun plagiasi karya ilmiah lain yang pernah dipublikasikan.

Sebelum adanya penelitian ini, telah ada beberapa karya ilmiah dengan tema atau judul yang hampir mirip, yang ditulis oleh:

1. Fransisca Erlinda Retno Ariani, Mahasiswa Program Sarjana Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, NPM : 100510289, Tahun 2014, Judul Skripsi : Kajian Yuridis Terhadap Hak Penyandang Disabilitas Untuk Menjadi Pegawai Negeri Sipil Sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil

- Negara, Rumusan Masalah : Apakah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas? Tujuan Penelitian : untuk mengetahui dan menganalisis apakah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah memberikan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dibuat, adapun hasil penelitiannya adalah bahwa ternyata dalam UU ASN tidak ada pilihan mengenai jenis formasi jabatan apa yang dapat diduduki oleh penyandang disabilitas, sehingga setiap penyandang disabilitas yang menjadi PNS hanya akan menduduki 1 (satu) jabatan saja yaitu Jabatan Fungsional Umum, dalam undang-undang ini tidak disebutkan mengenai berapa kuota minimal bagi penyandang disabilitas untuk dapat bekerja sebagai PNS. Jadi, dalam UU ASN ternyata tidak memberikan kesempatan kerja yang layak bagi penyandang disabilitas untuk menjadi PNS. Perbedaannya adalah skripsi yang ditulis penulis lebih melihat pada pelaksanaan rekrutmen/penerimaan CPNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta pasca diundangkannya UU Penyandang Disabilitas (d/h UU Penyandang Cacat). Selain itu, yang menjadi pedoman penulisan lebih pada Pasal 53 UU Penyandang Disabilitas dan bukan lagi UU Penyandang Cacat.
2. Afifah, Mahasiswa Program Sarjana Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Andalas, Tahun 2016, Judul Skripsi : Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang Telah Menjadi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Rumusan Masalah : 1.

Bagaimana proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil penyandang disabilitas pada kantor Pemerintah Provinsi Sumatera Barat?; 2. Bagaimana Pemenuhan hak penyandang disabilitas yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil pada kantor Pemerintah Provinsi Sumatera Barat? Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui proses pengadaan Pegawai Negeri Sipil penyandang disabilitas pada kantor Pemerintah Provinsi Sumatera Barat; 2. Untuk mengetahui pemenuhan hak penyandang disabilitas yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil, pada kantor Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dibuat, hasil penelitiannya adalah bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. Pemerintah daerah hanya mengusulkan formasi yang menetapkan adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi. Dalam hal pemenuhan hak penyandang disabilitas yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil pada kantor Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, hak fasilitas bagi penyandang disabilitas belum terpenuhi. Fasilitas berupa sarana dan prasarana yang menandai akan memberikan kemudahan dan kelancaran bagi PNS penyandang disabilitas dalam melaksanakan tugas. Perbedaannya adalah skripsi penulis lebih membahas mengenai pelaksanaan rekrutmen/penerimaan CPNS bukan pada fasilitas yang di dapat saat penyandang disabilitas menjadi seorang PNS.

3. Febriani Rizki Nuryani, Mahasiswa Program Sarjana Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura, Tahun 2013, Judul

Skripsi : Pelaksanaan Hak-Hak Perdata bagi Penyandang Disabilitas dalam Mendapatkan Pekerjaan di Kota Pontianak, Rumusan Masalah : Mengapa Perusahaan Negara Maupun Perusahaan Swasta Sulit untuk Menerima Penyandang Disabilitas untuk Bekerja di Perusahaannya atau Belum Menerapkan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat? Tujuan Penelitian : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah peraturan perundang-undangan tentang penyandang disabilitas khususnya dalam hal meraih pekerjaan sudah dapat berfungsi dengan baik. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, adapun hasil penelitian yang di dapat adalah bahwa yang menjadi penyebab perusahaan-perusahaan sulit menerima penyandang disabilitas (penyandang cacat) untuk bekerja di perusahaannya karena khawatir para penyandang disabilitas (penyandang cacat) tidak dapat bekerja maksimal. Perbedaannya adalah skripsi penulis membahas mengenai pelaksanaan hak penyandang disabilitas sebagai warganegara yang berhak dalam memperoleh perlakuan sama di depan hukum maupun pemerintahan termasuk dalam penerimaan CPNS, sehingga pembahasannya lebih sempit.

F. Batasan Konsep

1. Pelaksanaan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pelaksanaan yaitu proses, cara, perbuatan melaksanakan (rancangan, keputusan, dan sebagainya)⁹. Lembaga

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tanpa Tahun, “Lak-sa-na” dalam laman:// kbbi.web.id/pelaksanaan diakses pada 30 Agustus 2019 Pukul 23.33 WIB.

Administrasi Negara RI merumuskan Pengertian Pelaksanaan adalah upaya agar tiap pegawai atau tiap anggota organisasi berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan¹⁰.

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

UU Penyandang Disabilitas ditetapkan tanggal 15 April 2016 dengan Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5871. Keberadaan UU Penyandang Disabilitas menggantikan UU No.4 Tahun 1997 tentang Penyandang Cacat yang dihapus karena tidak sesuai dengan perkembangan.

3. Penerimaan

Kamus Besar Bahasa Indonesia *Online* memberi pengertian penerimaan yaitu proses, cara, perbuatan menerima, penyambutan, sambutan, perlakuan, sikap, anggapan dan pendapat¹¹. Penerimaan yang dimaksud dalam penulisan ini adalah penerimaan pegawai negeri sipil dalam lingkup Pemerintah Kota Yogyakarta bagi penyandang disabilitas pasca terbitnya UUPD. Karena adanya moratorium penerimaan PNS serentak secara nasional oleh pemerintah selama kurun tahun 2015-2017, maka tempo penerimaan PNS bagi penyandang disabilitas pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

¹⁰ Utsman Ali, 2014, "Pengertian Pengelolaan, Perencanaan, Pelaksanaan" dalam laman:// www.pengertianpakar.com/2014/12/pengertian-pengelolaan-perencanaan-dan.html/ diakses pada 30 Agustus 2019 Pukul 23.42 WIB.

¹¹ Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tanpa Tahun, "Terima" dalam laman:// kbbi.web.id/terima diakses pada 5 September 2019 Pukul 21.02 WIB.

4. Pegawai Negeri Sipil

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 memberi pengertian pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan¹².

5. Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom¹³. Pemerintah daerah yang dimaksud dalam penulisan ini adalah Pemerintah Kota Yogyakarta.

6. Kota Yogyakarta

Kota Yogyakarta berkedudukan sebagai Ibukota Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan merupakan satu-satunya daerah tingkat II yang berstatus Kota di samping 4 daerah tingkat II lainnya yang berstatus Kabupaten. Wilayah Kota Yogyakarta terbentang antara 110° 24^I 19^{II} sampai 110° 28^I 53^{II} Bujur Timur dan 7° 15^I 24^{II} sampai 7° 49^I 26^{II} Lintang Selatan dengan ketinggian rata-rata 114 m diatas permukaan laut. Kota Yogyakarta memiliki luas wilayah tersempit dibandingkan dengan daerah tingkat II lainnya, yaitu 32,5 Km² yang berarti 1,025% dari luas wilayah Propinsi DIY. Dengan luas 3.250 hektar tersebut terbagi menjadi 14 Kecamatan, 45

¹² Lihat Pasal 1 butir 3 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

¹³ Lihat Pasal 1 butir 3 UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Kelurahan, 617 RW, dan 2.531 RT, serta dihuni oleh 489.000 jiwa (data per Desember 1999) dengan kepadatan rata-rata 15.000 jiwa/Km².¹⁴

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang dilakukan berfokus pada fakta sosial. Penelitian ini dilakukan secara langsung kepada responden untuk memperoleh data primer yang didukung dengan data sekunder terdiri atas bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier¹⁵.

2. Sumber Data

Adapun yang menjadi data utama yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sebagai data penunjang.

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden tentang objek yang diteliti dengan mengumpulkan keterangan-keterangan dari pihak terkait. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari wawancara terhadap dua pihak yaitu Agus Setyawan, S.Pd. selaku penyandang disabilitas yang mengikuti rangkaian penerimaan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dan Gunawan Adi Putra, S.Si., M.Kom. selaku Kepala Sub Bidang Rekrutmen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

¹⁴Perwakilan BPKP DIY, 2019, "Profil Kota Yogyakarta" dalam laman://www.bpkp.go.id/diy/konten/824/profil-kota-yogyakarta diakses pada 5 September 2019 Pukul 21.15 WIB.

¹⁵ Lihat Buku Pedoman Penulisan Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, hlm. 7.

b. Data sekunder dalam penelitian hukum empiris merupakan sebagai data penunjang dari data primer yang di dapat. Data sekunder terdiri atas:

1) Bahan hukum primer, yaitu dokumen hukum yang memiliki daya mengikat bagi subjek hukum. Bahan hukum primer yang digunakan terdiri atas:

a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);

c) *Convention on the Right of Person with Disabilities* (Konvensi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas);

d) Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas), (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5251;

e) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

f) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Tahun 2016 Nomor 69, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5871);

- g) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
- h) Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan dan Evaluasi terhadap Penghormatan, Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Negara Tahun 2019 Nomor 184, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6399);
- i) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN – RB) Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Dan Pelaksanaan Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1185);
- j) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN – RB) Nomor 61 Tahun 2018 Tentang Optimalisasi Pemenuhan Kebutuhan/Formasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2018 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1545);
- k) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pengadaan

Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1377);

- 1) Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2012 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak – Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2012 Nomor 4);
- m) Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2019 tentang Pemajuan, Pelindungan dan Pemenuhan Hak-Hak Penyandang Disabilitas (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2019 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2019 Nomor 4)
- n) Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 128 Tahun 2016 tentang Struktur Organisasi Pemerintah Kota Yogyakarta (Berita Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2016 Nomor 129).
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu dokumen hukum yang tidak memiliki daya mengikat bagi subjek hukum, yang terdiri atas:
 - a) Buku
 - (1) A. Mansyur Effendi & Taufani Sukmana Evandri.2010.
HAM dalam Dimensi/Dinamika Yuridis, Sosial Politik dan Proses Penyusunan/Aplikasi HA-KHAM (Hukum Hak

Asasi Manusia) dalam Masyarakat. Ghalia Indonesia: Bogor.

- (2) Amiruddin & H. Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum.* Rajawali Press. Jakarta.
- (3) Andi Pangerang Moenta & Syafa'at Anugrah Perdana. 2018. *Pokok – Pokok Hukum Pemerintahan Daerah.* Raja Grafindo Persada: Depok.
- (4) D.A. Sumantri. 1988. *Sekitar Catatan Hukum Administrasi Kepegawaian.* Ind-Hill.co. Jakarta.
- (5) Dia Ashar, dkk. 2019. *Panduan Penanganan Perkara Penyandang Disabilitas Berhadapan dengan Hukum.* MaPPI FH UI: Jakarta
- (6) E. Imma Indra Dewi. 2015. *Kesetaraan Penyandang Disabilitas.* Cahaya Atma Pustaka:Yogyakarta.
- (7) Fajri Nursyami, dkk. 2015. *Kerangka Hukum Disabilitas di Indonesia : Menuju Indonesia Ramah Disabilitas.* Penerbit Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia:Jakarta.
- (8) FX. Soedijana, dkk. 2008. *Ekonomi Pembangunan Indonesia: Tinjauan Aspek Hukum.* Yogyakarta:Cahaya Atma Pustaka.
- (9) Muchsan. 1982. *Hukum Kepegawaian: Pengangkatan dalam Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Suatu Tinjauan dari Segi Yuridis).* Bina Aksara: Jakarta.

- (10) Phillipus M. Hadjon, et.al. 2011. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Gadjah Mada University Press: Yogyakarta.
- (11) Ridwan & Nurmalita Ayuningtyas. 2018. *Hukum Kepegawaian*. UII Press: Yogyakarta.
- (12) RM. Sudikno Mertokusumo. 2010. *Mengenal Hukum : Suatu Pengantar*. Cahaya Atma Pustaka: Yogyakarta.
- (13) Ruth Colcker & Bonnie Poitras Tucker. 2000. *The Law of Disability Discrimination*. Anderson Publishin Co. Ohio.
- (14) Sarmidi Husna(ed). 2018. *Fiqih Penguatan Penyandang Disabilitas*. Penerbit Lembaga Bahtsul Masail PBNU: Jakarta.
- (15) Soerjono Soekanto. 1981. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI – Press: Jakarta.
- (16) Sri Hartini & Tedi Sudrajat. 2017. *Hukum Kepegawaian Indonesia : Edisi Kedua*. Sinar Grafika: Jakarta.
- (17) W. Riawan Tjandra. 2008. *Hukum Administrasi Negara*. Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta: Yogyakarta.
- (18) W. Riawan Tjandra. 2014. *Hukum Sarana Pemerintahan*. Cahaya Atma Pustaka: Yogyakarta.
- b) Hasil Penelitian dan Artikel Ilmiah
- (1) Dewi Sendhikasari Dharmaningtias. 2011. “Implikasi Moratorium Penerimaan CPNS Terhadap Optimalisasi

- Reformasi Birokrasi”. Jurnal Politica, Vol. 2, No.2, November 2011. Sekretariat Jendral DPR-RI.
- (2) E. Imma Indra Dewi. 2014. “Upaya Pemerintah Kabupaten Bantul: Dalam Rangka Pemberdayaan Penyandang Disabilitas Setelah Terbitnya Perda DIY No 4 Tahun 2012”. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- (3) Muzdalifah Fattah. 2016. “Implikasi Hukum Atas Pegawai Negeri Sipil Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara”. Jurnal Katalogis, Volume 4, Nomor 11, November 2016. Universitas Tadulako.
- (4) Rahayu Repindowaty Harahap & Bustanuddin, 2015, “Perlindungan Hukum Terhadap Penyandang Disabilitas Menurut Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD)”, Jurnal Inovatif Volume VIII Nomor I Januari 2015, Sekolah Tinggi Agama Islam Hassanudin.
- (5) Y. Sri Pudyatmoko & E. Imma Indra Dewi. 2016. “Model Kebijakan Penganggaran Keuangan Daerah yang Berpihak pada Pemenuhan Hak – Hak Penyandang Disabilitas di Kabupaten Bantul”. Laporan Penelitian. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

c) Laman Elektronik

- (1) Didi Tarsidi. 2010. “Penyandang Disabilitas Menggantikan Istilah Penyandang Cacat” dalam laman://
ppdi.or.id/penyandang-disabilitas-menggantikan-istilah-
penyandang-cacat.html diakses pada 21 Agustus 2019
Pukul 12.48 WIB.
- (2) Inggried Dwi Wedhaswary. 2018. “Pendaftaran CPNS Dimulai Hari Ini, Sudah Siap?” dalam
laman://nasional.kompas.com/
read/2018/09/26/06201801/pendaftaran-cpns-2018-
dimulai-hari-ini-sudah-siap?page=all. Diakses pada 3
Oktober 2019, Pukul 12.30 WIB.
- (3) Nur Cahaya. 2018. “Mengenal Zero Growth, Sistem Seleksi CPNS 2018” dalam laman://
sultrakini.com/berita/mengenal-zero-growth-sistem-
seleksi-cpns-2018 diakses pada 16 Oktober 2019 Pukul
22.47 WIB.
- (4) Organisasi Buruh Dunia. Tanpa Tahun. “Inklusi Penyandang Disabilitas di Indonesia” dalam laman://
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-
bangkok/---ilo-
jakarta/documents/publication/wcms_233426.pdf
diakses pada 21 Agustus 2019 Pukul 13.12 WIB.

- (5) Persatuan Penyandang Disabilitas Indonesia. 2010. “Penyandang Disabilitas Menggantikan Penyandang Cacat dalam laman:// <https://ppdi.or.id/wp-content/uploads/wp-post-to-pdf-cache/1/penyandang-disabilitas-menggantikan-istilah-penyandang-cacat.pdf> diakses pada 27 Agustus 2019 Pukul 23.16 WIB.
- (6) Perwakilan BPKP DIY. 2019. “Profil Kota Yogyakarta” dalam laman://www.bpkp.go.id/diy/konten/824/profil-kota-yogyakarta diakses pada 5 September 2019 Pukul 21.15 WIB.
- (7) Portal Pemerintah Kota Yogyakarta. Tanpa Tahun. “Sejarah Kota” dalam laman://www.jogjakota.go.id/pages/sejarah-kota diakses pada 30 Agustus 2019 Pukul 22.17 WIB.
- (8) Putra, Perdana. 2019. “Duduk Perkara Dokter Gigi Romi Gagal Jadi PNS karena Penyandang Disabilitas” dalam laman://regional.kompas.com/read/2019/07/24/07100031/duduk-perkara-dokter-gigi-romi-gagal-jadi-pns-karena-penyandang-disabilitas?page=2. diakses tanggal 21 Agustus 2019 Pukul 14.26 WIB.
- (9) Saputra, Andi & Jeka Kampai. 2019. “Selain drg Romi, Ini Sederet Kasus Diskriminasi Disabilitas di RI” dalam laman:// news.detik.com/berita/d-4649112/selain-drg-

romi-ini-sederet-kasus-diskriminasi-disabilitas-di-ri

diakses pada 21 Agustus 2019 Pukul 14.11 WIB.

- (10) Tanpa Nama. 2016. “Ini Poin Penting yang Diatur dalam UU Penyandang Disabilitas” dalam laman:// <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt56ebdbbfc1e1c/ini-poin-penting-yang-diatur-dalam-uu-penyandang-disabilitas/> diakses pada 28 Agustus 2019 Pukul 22.56 WIB.

- (11) Utsman Ali. 2014. “Pengertian Pengelolaan, Perencanaan, Pelaksanaan” dalam laman:// www.pengertianpakar.com/2014/12/pengertian-pengelolaan-perencanaan-dan.html/ diakses pada 30 Agustus 2019 Pukul 23.42 WIB.

d) Kamus

- (1) Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tanpa Tahun, “Cacat” dalam laman:// kbbi.web.id/cacat diakses pada 5 September 2019 Pukul 15.35 WIB.
- (2) Kamus Besar Bahasa Indonesia. Tanpa Tahun. “Lak-sa-na” dalam laman:// kbbi.web.id/pelaksanaan diakses pada 30 Agustus 2019 Pukul 23.33 WIB.
- (3) Kamus Besar Bahasa Indonesia, Tanpa Tahun, “Terima” dalam laman:// kbbi.web.id/terima diakses pada 5 September 2019 Pukul 21.02 WIB.

- (4) Martin Basiang. 2014. *The Contemporary, Law Dictionary: Second Edition*. Gramedia: Jakarta.

e) Sumber lain

- 1) Naskah Akademik Rancangan Undang – Undang tentang Penyandang Disabilitas;
- 2) Pengumuman Sekretariat Daerah Kota Yogyakarta Nomor 800/3738 tentang Kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta Tahun Anggaran 2018.

- f) Narasumber, yaitu Mohammad Syafi'ie, S.H., M.H. Peneliti SIGAB DI. Yogyakarta, Peneliti Pusat Studi HAM Universitas Islam Indonesia dan Akademisi/Pengajar Hukum HAM di Universitas Islam Indonesia.

3. Cara Pengumpulan Data

- a) Untuk memperoleh data primer dilakukan dengan mewawancarai beberapa pihak, yaitu Agus Setyawan, S.Pd. selaku penyandang disabilitas yang mengikuti rangkaian penerimaan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta dan Gunawan Adi Putra, S.Si., M.Kom. selaku Kepala Sub Bidang Rekrutmen BKPP Kota Yogyakarta.
- b) Untuk memperoleh data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat/wilayah terjadinya permasalahan hukum yang diteliti. Dalam hal penelitian kali ini, lokasi penelitiannya adalah di Kota Yogyakarta, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

5. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek dengan ciri yang sama (homogenitas). Populasi dapat berupa himpunan orang, benda atau tempat dengan sifat dan ciri yang sama. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah peserta penyandang disabilitas yang mengikuti rangkaian penerimaan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta pada tahun 2018.

6. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi. Mengingat hanya ada satu orang saja penyandang disabilitas yang mengikuti keseluruhan proses penerimaan pegawai negeri sipil di Kota Yogyakarta setelah diberlakukannya UU Penyandang Disabilitas, maka metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah *judgmental* atau *purposive sampling* yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*. *Purposive sampling* dilakukan apabila peneliti benar-benar ingin menjamin bahwa unsur-unsur yang hendak ditelitinya masuk ke dalam sampel yang ditariknya. Untuk itu, maka ditetapkan syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi, di dalam memilih unsur – unsur dari sampel.¹⁶ Syarat-syarat *purposive sampling* dalam penelitian ini berupa warga negara Indonesia yang mengikuti

¹⁶ Soerjono Soekanto, 1982, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 196.

penerimaan pegawai negeri sipil, penyandang disabilitas dan mengikuti rangkaian proses penerimaan di lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta pasca terbitnya UU Penyandang Disabilitas. Berdasarkan syarat tersebut, Agus Setyawan telah memenuhi sebagai *purposive sampling* sebagaimana yang telah diuraikan tadi, sedangkan satu orang lagi tidak memenuhi syarat *purposive sampling* yang penulis buat karena berkas lamarannya tidak dapat diterima oleh panitia dengan alasan tidak melampirkan keterangan dokter serta disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan syarat pendaftarannya, sehingga dapat dikatakan tidak mengikuti rangkaian proses seleksi penerimaan PNS bagi penyandang disabilitas serta keberadaannya tidak terlacak.

7. Responden

Responden merupakan subjek yang memberikan jawaban langsung atas pertanyaan peneliti terkait dengan masalah hukum yang diteliti. Responden dalam penelitian ini ialah Agus Setyawan, S.Pd. selaku PNS yang direkrut pasca terbitnya UU Penyandang Disabilitas di Kota Yogyakarta dan Gunawan Adi Putra, S.Si., M.Kom. selaku Kepala Sub Bidang Rekrutmen Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta.

8. Narasumber

Narasumber merupakan seseorang yang karena jabatannya, profesi ataupun keahliannya memberikan jawaban atas pertanyaan peneliti guna melengkapi data yang diperoleh dari responden. Adapun narasumber dalam penelitian ini adalah Mohammad Syafi'ie selaku Peneliti Sasana Inklusi dan Gerakan Advokasi Difabel (SIGAB) sekaligus selaku Akademisi Hukum Hak Azasi

Manusia (HAM) di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

9. Analisis Data

Analisis data dibagi menjadi dua yaitu kualitatif dan kuantitatif. Data yang diperoleh dalam penelitian ini di analisis secara kualitatif karena sifat data yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus, sehingga tidak dapat disusun ke dalam suatu struktur klasifikasi.¹⁷

Untuk menarik kesimpulan dipergunakan metode berpikir secara induktif yaitu pengambilan kesimpulan yang dimulai dari cara berpikir yang berangkat dari suatu pengetahuan yang sifatnya khusus kemudian ditarik kesimpulan secara umum.

¹⁷ Amiruddin & H. Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, hlm. 169.